



Click or tap to enter a date.

RDL 30/2020, de 29 de septiembre, de Medidas Sociales en Defensa del Empleo. Nuevas medidas de apoyo a los expedientes temporales de empleo en España

La inminente finalización, el 30 de septiembre, de los **ERTEs** por fuerza mayor COVID-19 y de las medidas de apoyo a estos ERTES ha determinado la aprobación, *in extremis*, del [RDL 30/2020](#), de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, por el que se adoptan diversas medidas para garantizar la prolongación de los ERTES ya vigentes y la aprobación de nuevos ERTES si las circunstancias lo justifican. La norma tiene su origen en el III Acuerdo Social en Defensa del Empleo, alcanzado entre gobierno, sindicatos y empresas. Está en vigor desde el 30 de septiembre de 2020.

Aunque la norma incorpora medidas de carácter variado - bono social, medidas en materia de Seguridad Social, modificaciones del ingreso mínimo vital...-, las **principales novedades laborales** incorporadas por el RDL 30/2020 son las siguientes:

- Se prorrogan de forma automática los ERTES por fuerza mayor COVID-19 ya vigentes y se mantienen los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por causas COVID-19 hasta el 31 de enero de 2021.
- La exoneración en las cuotas a la Seguridad Social para estos ERTES sólo se mantiene a partir de octubre para los ERTES de fuerza mayor si se trata de empresas especialmente afectadas por la pandemia (en función del **CNAE**). Y, para los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si, además, son ERTES de transición o continuidad con un ERTE por fuerza mayor. Esto afecta, básicamente, a empresas pertenecientes a los sectores, de turismo, ocio, transporte y comercio.
- Se pueden solicitar nuevos ERTES si las autoridades adoptan nuevas medidas de restricción y contención de la pandemia que impidan o limiten la actividad de las empresas.
- Estos nuevos ERTES también cuentan con exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social.
- Se mantienen las prohibiciones de despedir por causas COVID-19, de repartir dividendos, de realizar horas extraordinarias, nuevas contrataciones o nuevas externalizaciones.

Se mantiene el compromiso de mantenimiento de empleo durante 6 meses y se imponen nuevos compromisos de salvaguarda de empleo de la misma duración si las empresas se benefician de nuevas exoneraciones a partir de octubre de 2020.

En el siguiente [enlace](#) encontrará el análisis de los puntos claves y un resumen del Real Decreto-Ley 30/2020.